



Voorlopige evaluatie Rapport Commissie van Wijzen – VerDi/DenkBeeld

Oplijsting problematische impact op het Deeltijds Kunstonderwijs

De directeursverenigingen VerDi en DenkBeeld werd gevraagd om een volledige evaluatie te maken van het rapport dat de Commissie van Wijzen opstelde. Het rapport bevat onder andere een 75-tal concrete voorstellen om de onderwijskwaliteit in Vlaanderen te verhogen. Gedurende een jaar ging een uitgebreide commissie van experts intensief aan de slag rond het gewoon basis- en secundair onderwijs. Daarbij kon de commissie geen tijd besteden aan onder andere het deeltijds kunstonderwijs (dko). Het rapport stelt dat er waarschijnlijk, ondanks de vele verschillen, ook grote gemeenschappelijkheden zijn in de loopbaan en de rechtspositieregeling. VerDi en DenkBeeld stellen dit ook vast en vinden het onderzoek van de Commissie van Wijzen waardevol. Daarbij benadrukken ze het belang van het voeren van bijkomend onderzoek naar de impact van de voorstellen uit het rapport op het dko. Het rechtstreeks toepassen van de voorstellen uit dit rapport in het dko zonder een gefundeerde impactanalyse die uitgaat van de specificiteit van het dko kan leiden tot ongewenste effecten en onwerkbaar situaties in het werkveld. De evaluatie die VerDi en DenkBeeld aan het maken zijn, wil hiervoor een leidraad vormen. Het is de ambitie van de directeursverenigingen om tegen eind 2024 een volledige evaluatie te publiceren van het rapport, maar we willen – in voorbereiding van een volgende beleidslegislatuur – alvast een aantal problematische gevolgen van bepaalde voorstellen signaleren aan de beleidsmakers, alsook enkele algemenere bedenkingen en opmerkingen formuleren.

We vragen de beleidsmakers en de administratie nadrukkelijk om ons nauw te betrekken in eventuele volgende stappen, ook bij de implementatie van voorstellen die we in dit document niet aanstippen als problematisch voor het dko. Zoals de Commissie van Wijzen correct stelt: “alle voorstellen hangen nauw samen, houden elkaar in evenwicht en versterken elkaar”. Het implementeren van een voorstel zonder rode vlag kan in een volgende fase alsnog leiden tot onwerkbaar regeling.



VOORSTELLEN MET POTENTIEEL PROBLEMATISCHE GEVOLGEN VOOR HET DKO

1. Bestuurlijke schaalvergroting

Voorstel uit rapport: “De Commissie is van oordeel dat er op korte termijn verder gewerkt moet worden in de richting van een oordeelkundige bestuurlijke schaalvergroting.”

VerDi en DenkBeeld willen nadenken over bestuurlijke schaalvergroting in het dko om, net zoals in sommige andere onderwijsniveaus, te kunnen beschikken over een noodzakelijk middenkader. Voorlopig bestempelen we het voorstel over bestuurlijke schaalvergroting echter als potentieel problematisch voor ons onderwijsniveau omwille van voornamelijk externe onduidelijkheden:

- Zal de overheid verder inzetten op verplichte gemeentefusies en hoe zal dit in zijn werk gaan?
- Wat verstaat men in het rapport onder “schoolbestuur”, dat is nergens concreet omschreven?
- Welke taken zijn er in de toekomst weggelegd voor onderwijskoepels en -netten?

De manier waarop deze bestuurlijke schaalvergroting in de praktijk wordt gebracht zal van essentieel belang zijn om op een inhoudelijk sterke manier efficiëntiewinst te realiseren.

- Wanneer meerdere academies deel uitmaken van grotere schoolbesturen dreigen ze hun eigenheid te verliezen. Een eigenheid die in een artistiek-pedagogische context nochtans zwaar doorweegt. Zonder voldoende lokale autonomie dreigen we de sterke elementen uit het decreet dko te verliezen en kan er te weinig ingespeeld worden op de lokale context;
- Academies die deel uitmaken van schoolbesturen waar ook andere onderwijsniveaus deel van uitmaken worden vaak ondergewaardeerd (cfr. huidige situatie in een aantal academies van het GO!);
- Het dko is volgens ons inhoudelijk en organisatorisch het meest complexe onderwijsniveau. Dit vraagt een heel specifieke kennis in een schoolbestuur;
- De Commissie van Wijzen wijst op het gevaar van té grote schoolbesturen. Er moet onderzocht worden wat werkbare criteria zijn om schoolbesturen samen te stellen (geografisch niveau, aantal leerlingen, aantal leerkrachten, verschillende domeinen, ...);
- De eigenheid van de verschillende domeinen in het dko dient gevrijwaard te blijven.

De directeursverenigingen VerDi en Denkbeeld zullen, na consultatie van het dko-veld en grondig onderzoek, hun visie op bestuurlijke schaalvergroting in het dko verduidelijken in de volledige evaluatie van het rapport van de Commissie van Wijzen.

2. Geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs voor directieambten

Voorstel uit rapport: “De voorwaarde dat een directeur in het bezit is van een bewijs van pedagogische bekwaamheid, wordt best geschrapt. Het is de opdracht van het schoolbestuur om bij de werving van een leidinggevende een grondige screening te maken van het pedagogisch en onderwijskundig leiderschap van de kandidaat indien het gaat over functies die rechtstreeks te maken hebben met het onderwijskundig en pedagogisch beleid van de school. Bij de samenstelling van het volledige team van schoolleiders en de competenties die daar aanwezig kunnen uiteraard ook andere thema's zoals financieel en personeelsbeleid worden gescreend.”



Gedeeld leiderschap zou ook voor DKO erg welkom zijn (middenkader). VerDi en DenkBeeld zijn ervan overtuigd dat de leidinggevende die verantwoordelijk is voor de artistiek-pedagogische leiding van een academie diepgeworteld moet zijn in de ruime kunst- en onderwijssector, bij voorkeur over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs moet beschikken en als kunstenaar bedrijvig is. Het is noodzakelijk dat deze persoon alle finesses en gevoeligheden van kunstbeoefening en -onderwijs kent om leerkrachten correct te kunnen aansturen en om juiste beleidskeuzes te kunnen maken. Volgens ons vertrekt onderwijskwaliteit vanuit sterk inhoudelijk leiderschap. We stellen nu reeds vast dat veel schoolbesturen over veel te weinig specifieke kennis van het artistiek onderwijs beschikken (cfr. planlastonderzoek VerDi en DenkBeeld: www.planlastdko.be).

3. Directiefuncties als mandaten

Voorstel uit rapport: “In directiefuncties wordt niet langer vastbenoemd, maar het worden mandaatfuncties. De periode van een mandaat is 6 jaar en het mandaat kan verlengd worden, zodat er continuïteit in het schoolbeleid kan blijven, als dat noodzakelijk of wenselijk is. Aan het mandaat hangt een mandaatvergoeding vast, die in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen.”

Wij zien deze piste als weinig realistisch in het dko.

- Het rapport pleit vaak voor continuïteit. In de praktijk wordt de visie, het beleid en de organisatie van een academie gedragen door de directeur als hoofd van het academieteam. Frequente directeurswissels zullen resulteren in instabiliteit;
- Het merendeel van de academies opereert onder een gemeentelijk schoolbestuur. Er bestaat een risico dat directiewissels geïnduceerd worden door een gewijzigde politieke samenstelling van een schoolbestuur, zelfs wanneer er algemene tevredenheid is over de artistiek-pedagogische en zakelijke leiding van een academie;
- We stellen vast dat verschillende voorstellen uit het rapport meer beslissings- en slagkracht vergen voor directies om een sterker personeelsbeleid te kunnen voeren. Het gaat dan onder meer over de vertraging van wedde-anciënniteit bij leerkrachten die onvoldoende professionaliseren, meer bevoegdheid rond beslissingen voor aanwervingen en negeren vereiste bekwaamheidsbewijzen, beslissing over het senior-leraarschap, ... Dit vraagt volgens ons net een betere bescherming van de directeur en staat haaks op een vaste termijn voor een mandaat.

We zien eerder heil in volgende alternatieven:

- Verplicht schoolbesturen om directies frequent en breed te evalueren en zorg dat ze op basis van sterke argumenten een niet goed functionerend directielid kunnen ontslaan;
- Maak het voor directies makkelijker om terug te treden in het ambt van leraar of bij te dragen in een middenkader of administratieve functie.

4. Invoering van een arbeidsmarkttoelage

Voorstel uit rapport: “De Commissie beveelt aan ook in Vlaanderen een arbeidsmarkttoelage in te voeren voor leraren en ander personeel van scholen die hoog scoren in GOK-indicatoren. Op die manier wordt er een financiële prikkel ingevoerd die leraren motiveert om in deze scholen te gaan lesgeven. Het GOK- beleid wordt op die manier uitgebreid van een beleid dat scholen extra financiert, naar het verloningsbeleid van



leraren. Schoolbestuur en schoolleiding kunnen, na lokaal sociaal overleg, aan de lokale situatie aangepaste aanwendingsmodaliteiten hanteren.”

We begrijpen dat dit voorstel mogelijk een positieve impact heeft voor (bepaalde scholen in) het leerplichtonderwijs. Maar de keuze voor een academie is bij dko-leerkrachten nauwelijks ingegeven door GOK-indicatoren. Leerkrachten beslissen op basis van afstand ten opzichte van hun woonplaats omdat de spreiding van academies nu eenmaal veel dunner is dan die van het leerplichtonderwijs, of op basis van zeer specifieke opleidingen die er aangeboden worden. Een arbeidsmarkttoelage voor sommige academies zou oneerlijke en onnodige concurrentie veroorzaken in het dko terwijl er geen vraag naar is.

5. *Puntenenveloppe op basis van school- en leerlingenkenmerken*
Minder degressiviteit in de financiering
Een nieuw mechanisme voor rationalisatie en vrije keuze

Voorstel uit rapport: “De personeelsenveloppe voor een school wordt opgebouwd op basis van schoolkenmerken en leerlingenkenmerken en bevat ook de middelen voor de vervangingen van zieke en afwezige personeelsleden.”

Voorstel uit rapport: “De Commissie stelt voor om te evolueren naar een minder degressieve berekeningsformule. Dit zal niet alleen ongewenste effecten als schoolsplitsingen ontmoedigen, maar kan ook een incentive zijn om te groeien naar een rationeler studieaanbod.”

Voorstel uit rapport: “Om de rationalisatie van het studieaanbod in goede banen te leiden, is het noodzakelijk om te zorgen voor een mechanisme dat niet alleen de rationalisatie bewerkstelligt, maar ook een efficiënte spreiding van het studieaanbod beoogt, die tevens de vrije keuze garandeert en operationaliseert.”

Er is vandaag – in tegenstelling tot in het leerplichtonderwijs – geen degressieve berekeningswijze op basis van schoolgrootte in het dko en we wensen dat ook zo te houden.

Er gebeurt, net zoals in andere onderwijsniveaus, wel een weging op basis van schoolkenmerken (dunbevolkt/dichtbevolkt). We lezen in het rapport onder andere: *“in de nieuwe financieringscontext zal het immers veel minder interessant zijn om een versnipperd studieaanbod in een school in stand te houden met kleine leerlingenaantallen in veel verschillende studierichtingen.”*

We vragen het beleid nadrukkelijk om er rekening mee te houden dat de spreiding van academies veel dunner is dan die van instellingen van het leerplichtonderwijs. Het is vaak een bewuste beleidskeuze om in een kleine gemeente alsnog een basisaanbod aan te bieden om kunstonderwijs voor iedereen toegankelijk te maken. Een aangepaste, lagere financiering om te rationaliseren in het onderwijs mag niet resulteren in minder dko-aanbod in dunbevolkte gemeentes.

Het voorstel van een vervangingsenveloppe zien we als een evolutie van een open-end-financiering voor vervangingen naar een gesloten enveloppe, weliswaar op basis van het gemiddelde van de afgelopen 5 jaar. Hierbij zal het onder andere cruciaal zijn welke verlopen meegenomen worden in deze enveloppe en welke niet (bv. bevallingsrust en langdurige ziekte versus kort verzuim). Voor lange verlopen dient een open-end financiering behouden te blijven, voor kortere afwezigheden kan een gesloten enveloppe een optie zijn. Positief daarbij is dat academies ook vervangingen zouden kunnen doen voor korte vakanties of in juni.

VerDi en Denkbeeld onderzoeken de twee systemen van vervangingsenveloppes die vanaf 1 september 2024 uitgerold worden in de basiseducatie en in het volwassenenonderwijs en koppelen hun bevindingen terug naar de beleidsmakers.



ALGEMENE BEMERKINGEN

1. Invoering van de leerladder in het basisonderwijs

Voorstel uit rapport: “Om de toeleiding naar het lerarenberoep in het basisonderwijs te verruimen en tegelijk het streven naar sociale promotie te waarderen, wordt een leerladder ingevoerd. De bedoeling is dat er op elke trede van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) 5 tot en met 7 lerarenopleidingen voor het basisonderwijs worden aangeboden. Scholen hebben uiteraard de vrijheid om zelf over de samenstelling van hun teams te beslissen.”

Een leerladder zoals men voorstelt voor het basisonderwijs is niet nuttig voor het dko. De overgrote meerderheid van de dko-leerkrachten bezit een masterdiploma, een fenomeen dat nog versterkt werd na de invoering van de educatieve master. Bovendien worden dko-leerkrachten nu reeds op verschillende trappen verlood.

Daarnaast stellen we vast dat de kloof tussen de competenties (breder dan enkel de inhoudelijke expertise) van nieuwe leerkrachten en de noden van het dko vrij groot is

Deze maatregel beoogt onder meer de toeleiding naar het lerarenberoep te verruimen, en dreigt dat doel te mislopen. Het lerarentekort in het dko heeft immers vermoedelijk te maken met andere factoren: de studentenprofielen die instromen in het hoger kunstonderwijs, de sterke toename van leerlingen in ons onderwijsniveau en de minder aantrekkelijke opdrachten als gevolg van versnipperde lesopdrachten.

2. Invoering van een inductiejaar

Voorstel uit rapport: “De Commissie stelt voor een betaald inductiejaar in te voeren, waarbij de startende leraar intensief wordt begeleid. Tijdens dat inductiejaar verwerft de startende leraar de competenties die enkel op de werkplek en in interactie met meer ervaren collega’s kunnen worden ontwikkeld. Het eerste jaar van tewerkstelling in het onderwijs wordt dus een inductiejaar, een vorm van ‘on- the-job-training’ van startende leraren in het eerste jaar van de loopbaan. Door dit te formaliseren wordt het een structureel onderdeel van de professionele ontwikkeling van leraren, een recht voor startende leraren en een formele opdracht voor scholen. Essentieel is dat hier de gezamenlijke verantwoordelijkheid van opleidingsinstellingen (lerarenopleidingen) en scholen (met onderwijsverstrekkers en pedagogische begeleidingsdiensten) centraal staat.”

Men stelt in het rapport dat een inductiejaar fundamenteel verschilt met aanvangsbegeleiding. De directeursverenigingen kunnen zich vinden in deze stelling: inductie is ‘learning by doing’. Op dit moment berust de taak volledig op de academie om een beginnende leerkracht op een adequate manier te begeleiden om de praktijkschok te verkleinen. Een goede samenwerking tussen het dko en de lerarenopleidingen is noodzakelijk: er moet met elkaar gereflecteerd worden.



Een betaald inductiejaar kan volgens het rapport enkel mogelijk zijn indien de beginnende leerkracht een aanstelling heeft van minstens 50%. Dit lijkt onmogelijk voor verschillende vakken in het dko (fagot, muziekgeschiedenis, harp, ...), zelfs indien we streven naar bestuurlijke schaalvergroting.

3. Afschaffen van de reffectatie

Voorstel uit rapport: “Het maximumpercentage vastbenoemden per schoolbestuur maakt mogelijk dat de reffectatieregeling waarbij boventallige vastbenoemde personeelsleden in een andere school/bij een ander schoolbestuur worden geplaatst, kan worden afgeschaft. De affectatie van het personeel aan het schoolbestuur in plaats van aan een school, creëert immers een ruimere inzetbaarheid dan vandaag het geval is.”

De directeursverenigingen gaan akkoord met een afschaffing van de reffectatieregeling aangezien dit een degelijk HR-beleid hypothekeert. Maar we stellen ons de vraag of dit realistisch is in het dko. Als zeer complex onderwijsniveau waarin elke leraar een specifieke expertise bezit en gekwalificeerd is om een zeer beperkt aantal vakken te kunnen geven, zien we – zelfs met bestuurlijke schaalvergroting – niet in hoe er een oplossing gevonden kan worden binnen hetzelfde schoolbestuur voor boventallige personeelsleden. Naar onze mening is het dko te klein om deze maatregel te kunnen uitvoeren waarvoor hij bedoeld is.

4. Persoonlijk professionaliseringsplan

Voorstel uit rapport: “In samenspraak met de schoolleiding en gekaderd binnen het professionaliseringsplan van de school en het schoolteam ontwerpt elke leraar een persoonlijk professionaliseringsplan. Dit plan omvat in de regel een combinatie van formele opleiding, zelfstandig informeel leren en participatie aan non-formele educatie.”

We steunen het idee om leerkrachten aan te moedigen om jaarlijks een persoonlijk professionaliseringsplan te ontwerpen en te bespreken met de directie. Bovendien is de persoonlijke artistieke praktijk als bijscholing bij veel dko-leerkrachten permanent aanwezig. Maar omwille van eerder aangehaalde redenen lijkt het ons onrealistisch om alle dko-leerkrachten tewerk te stellen aan één schoolbestuur. Het gevolg van het voorstel is dat vele dko-leerkrachten meerdere, persoonlijke professionaliseringsplannen (per schoolbestuur) dienen te combineren en dat lijkt ons onwerkbaar.

5. Invoering van de senior leraar

Voorstel uit rapport: “We pleiten voor een geobjectiveerde procedure om leraren met een minimum anciënniteit van 15 jaar het statuut van senior leraar te geven. In die procedure moet zowel de persoonlijke expertise als het HR-perspectief van de school in rekening gebracht worden.”

Meer flexibiliteit en perspectief kunnen de vlakke loopbaan tegengaan en een sterk HR-beleid stimuleren. Toch stellen VerDi en DenkBeeld zich de vraag of de senior leraar de manier is om dit in het dko te realiseren. We staan open om het voorstel van senior-leraarschap te onderzoeken als een opstap naar een volwaardig



middenkader. In ieder geval impliceert dit voorstel geen budgetneutraliteit en dient er meer omkadering voorzien te worden voor senior-leraarschap.

Tegelijk wijzen we op mogelijke nefaste gevolgen van een te sterke hiërarchische structuur in een artistiek-pedagogische omgeving. Een voldoende grote en autonoom te besteden omkaderingsenveloppe om leerkrachten en directies beter te ondersteunen, lijkt ons een efficiëntere maatregel. Bovendien is de vereiste specificiteit van de competenties voor verschillende DKO-vakken zo divers dat senior-leraren niet overal kunnen ingezet worden.

6. Een nieuwe definitie van de opdracht van de leraar

Voorstel uit rapport: “Voortaan drukken we de opdracht van een leraar uit in 38 uren die een voltijds personeelslid per week moet werken om alle taken naar behoren te vervullen, net zoals dat in alle andere sectoren gebeurt. Dat betekent echter niet dat we de lesopdracht verdrinken in het totaalpakket van taken. De kerntaak van ELKE leraar is alles wat te maken heeft met de leerlingen en de klasvloer en lesgeven is en blijft daar het belangrijkste onderdeel van. In principe geldt voor elke leraar dat hij of zij voor de klas staat.”

We zijn voorstander om de totale taakbelasting in het dko zichtbaar te maken en een leerkracht niet aan te stellen op basis van het aantal contacturen. In een latere fase onderzoeken we of een aanstelling in 38ste hiervoor de juiste oplossing is maar er dient alvast rekening gehouden te worden met de volgende bedenkingen:

- Leerkrachten zijn vaak actief in meerdere academies. Wat is de impact van een aanstelling op basis van taakbelasting op hun opdracht en uurrooster over de academies heen? Hoe gaat dit gecoördineerd worden?
- Leerkrachten zijn, naast hun werk in het dko, vaak nog actief in de professionele kunstensector, wat een onmiskenbare noodzaak is voor hun lespraktijk. Dit mag onder geen beding onder druk komen te staan door een aanstelling gebaseerd op taakbelasting in plaats van contacturen;
- Academies zijn anders georganiseerd dan scholen van het leerplichtonderwijs. Lesuren lopen niet gelijk, er zijn geen gezamenlijke pauzes, academies zijn vaak actief in verschillende vestigingen, ... Een verplichte aanwezigheid in de academie kan een nefaste impact hebben op de organisatie van academies;
- Kenmerkend in het dko is dat onze leerkrachten bij voorbaat veel tijd spenderen aan professionalisering: het blijven studeren/beoefenen van de eigen kunstdiscipline is dagelijkse kost voor dko-leerkrachten. Daarnaast zijn ze, zoals eerder gesteld, vaak nog professioneel artistiek actief, wat ook een vorm van professionalisering is;
- De specificiteit van het vak zorgt voor een andere taakbelasting: leerkrachten van een individueel vak hebben andere neventaken en een andere taakbelasting dan leerkrachten die collectieve vakken onderwijzen.

Het is de ambitie van de directeursverenigingen om tegen eind 2024 met een door onze leden gedragen visie hierover te komen.



7. Voltijds werken stimuleren

Voorstel uit rapport: “De Commissie beveelt aan de problematiek van deeltijdwerk in onderwijs op de agenda te zetten, onderzoek naar effectieve strategieën op te starten en in overleg en dialoog met sociale partners en het onderwijsveld te zoeken naar de gepaste aanpak met aandacht voor die situaties waarin het combineren van deeltijds werken in onderwijs en deeltijds werken in het bedrijfsleven een meerwaarde is.”

Het is kenmerkend aan dko-leerkrachten dat ze vaak nog actief zijn als kunstenaar. Dit is en blijft een belangrijk en noodzakelijk aspect dat bovendien bijdraagt aan de kwaliteit van hun lespraktijk. Het inperken of ontmoedigen van artistiek deeltijds werken kan in het dko contraproductief werken.

8. Maximumpercentage per school van vastbenoemden

Voorstel uit rapport: “Binnen de personeelsenveloppe wordt op het niveau van het schoolbestuur een maximumpercentage van vastbenoemde personeelsleden bepaald van 80%.”

Een maximum percentage vast benoemde personeelsleden op instellingsniveau zal allicht niet voldoende zijn in het dko. De vereiste competenties voor onze vakken zijn immers zodanig specifiek dat er veel minder marge is tot schuiven met opdrachten in vergelijking met bijvoorbeeld het basisonderwijs.

In het dko bestaat de regelgeving over “hetzelfde ambt”. Dat kan weliswaar verruimd worden, maar er zou in het dko een maximum percentage moeten opgelegd worden voor vast benoemde personeelsleden voor vakken die onder “hetzelfde ambt” vallen. Sommige academies passen dat principe nu reeds toe door te werken met een vacantverklaring op basis van een beleidsplan.